

- 1.Дженстер П., Хасси Д. Анализ сильных и слабых сторон компании. – СПб.: Вильямс, 2003. – 368 с.
- 2.Симкин Л. , Дибб С. Практическое руководство по сегментированию рынка. – СПб.: Питер, 2002. – 240 с.
- 3.Старостіна А.О. Маркетингові дослідження. Практичний аспект. – К., М., СПб.: Вид. дім «Вільямс», 1998. – 262 с.
- 4.Шкардун В.Д., Ахтямов Т.М. Оценка и формирование корпоративного имиджа предприятия // Маркетинг в России и за рубежом. – 2001. – №3. – С.68-77.

Получено 09.02.2006

УДК 331.108.2

Н.В.БОРКОВА

Харківський національний економічний університет

ПЕРЕВАЖНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ СТИЛЮ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Наводяться результати дослідження щодо переважних чинників, які впливають на процес вибору та використання стилів управління персоналом, з урахуванням гендерного аспекту. Виявлені тенденції, які підтверджують, що на формування стилю управління жінок- та чоловіків-керівників впливає сукупність представлених чинників, які мають відмінності щодо гендерних особливостей.

Одним з важливих питань управління персоналом на підприємствах є вибір ефективного та адекватного існуючій ситуації стилю керівництва. Перед керівниками стоїть складна проблеми розробки дієвої системи методів, прийомів, засобів у жорстких конкурентних умовах та поєднання організаційних зусиль для спрямування на досягнення поставлених цілей. Отже, для подальшого вдосконалення процесу управління персоналом доцільно продовжувати дослідження по виявленню сукупності чинників, ступеню їх впливу на вибір та використання певного стилю управління. Також, необхідним є врахування гендерної складової, бо вона має вплив на всі процеси трудових взаємовідносин, та дозволяє актуалізувати значні ресурси управління, що в свою чергу сприятиме побудові ефективного процесу управління персоналом.

Це підтверджує актуальність тематичної спрямованості нашого дослідження.

Питання використання стилів управління в практичній діяльності керівників та виявлення чинників які обумовлюють ці стилі управління досліджувалися багатьма вченими, серед яких Г.Бураканова, Е.Комаров, Н.Я.Сацков, О.Шопша, М.Д.Виноградський [1-5] та ін. Однак недостатньо уваги в наукових публікаціях приділялося аналізу чинників, які впливають на вибір стилю управління персоналом з урахуванням гендерних відмінностей та індивідуальних характеристик

працівників. Тому виникає об'єктивна необхідність у продовженні досліджень у цьому напрямку.

Метою даної статті є представлення результатів дослідження переважних чинників, що впливають на вибір та використання стилю управління з урахуванням гендерних особливостей.

Необхідно зазначити, що чинники, які здійснюють значний вплив на стиль управління мають комплексний характер, їх можна поділити на постійно та тимчасово діючі [1, с.117]. Постійними чинниками впливу є:

- навколишнє середовище з урахуванням вимог до управлінської діяльності щодо оптимізації загальноуправлінських і цільових функцій керівництва, які обумовлюють його характерні риси;
- соціально-ціннісні орієнтації керівника;
- психофізіологічні та особистісні якості керівника, через які формується стиль управління;
- виробнича ситуація, в якій доводиться діяти керівнику.

Групу тимчасових факторів впливу складають:

- компетентність керівника – це та якість його особистості, що допомагає свідомо вибирати найраціональніший стиль керівництва на основі досвіду, наукового та загального культурного світогляду [5, с.145];
- соціально-психологічні особливості колективу: моральний клімат, згуртованість, підготовленість до роботи, дисциплінованість тощо;
- психофізіологічні та особистісні особливості членів колективу, особливості їх темпераментів, характерів, потреб тощо.

З метою визначення чинників, які впливають на вибір та використання певного стилю управління персоналом з урахуванням гендерних особливостей, було проведене анкетне опитування результати якого подано в таблиці.

Об'єктом дослідження виступили керівники різних рівнів та їх підлеглі двох Харківських філій комерційних банків, а саме ХФАО “Укрінбанк”, ХФАКБ “ФОРУМ” і Харківського ГРУ “Приватбанк”. Проблема удосконалення процесу управління персоналом особливо гостро стоїть у банках в цілому, вона зумовлена значною численністю співробітників, плінністю кадрів зокрема. Це потребує розроблення рекомендацій з обґрунтування ефективного стилю управління персоналом з урахуванням об'єктивних і суб'єктивних факторів, які є підґрунтям для його формування.

Всього в опитуванні взяло участь 75 респондентів різного віку: 55 жінок і 20 чоловіків.

Чинники впливу на процес вибору та використання стилів управління
серед жінок- та чоловіків-керівників

Чинник	Питома вага позитивних відповідей у загальній кількості, %	
	жінки	чоловіки
Вік підлеглих	7,1	4,2
Рівень компетенції підлеглих	25	25
Стаж роботи підлеглих	8,9	12,5
Рівень компетенції керівника	23,2	25
Стаж займання керівної посади	1,8	-
Терміни виконання завдання	16,1	8,3
Складність завдання	12,5	8,3
Творчий рівень завдання	5,4	16,7
Разом	100	100

Для аналізу були обрані групи чинників, які на думку провідних учених і практиків є найбільш значущими в процесі управління персоналом, а саме:

- фізіологічні (стать, вік респондентів);
- професійні (компетенція та стаж роботи респондентів);
- чинники ситуаційно-виробничого характеру (терміни виконання завдання, його складність та творчий рівень).

Аналіз отриманих даних дозволив виділити гендерну асиметрію поглядів на чинники, які впливають на вибір певного стилю управління, а також доповнити уявлення, які склалися про особливості жіночого та чоловічого менеджменту.

Отже одними з найбільш вагомих чинників, що є визначальним при виборі певного стилю управління серед жінок-керівників, є рівень компетенції підлеглих, який посів перше місце, друге місце належить рівню компетенції керівника, а третє – терміну виконання завдання.

Для чоловіків-керівників пріоритетність чинників було дещо інша. Перше місце розділили навпіл рівень компетенції підлеглих і рівень компетенції керівника. На відміну від жінок-керівників, наступним впливовим чинником чоловіки обрали творчий рівень завдання. Третє місце в системі чоловічого оцінювання зайняв стаж роботи підлеглих.

Виявлені відмінності можуть свідчити, що жінки-керівники при побудові свого стилю управління значну увагу приділяють рівню професійної підготовки підлеглих, наявності всіх необхідних інтелектуальних та кваліфікаційних здібностей, їх працьовитості, наполегливості навіть в більшій мірі ніж психологічним та особистісним властивостям членів колективу, особливостям їх темпераментів, характерів, потреб тощо.

Також і жінки-, і чоловіки-керівники, безперечно, керівну роль і значний вплив на вибір стилю управління віддали рівню компетенції керівника (за незначною різницею в 1,8% між відповідями жінок- та чоловіків-керівників), що є базовим чинником для забезпечення ефективності управління. Високим рівнем компетенції вважається комплекс професійно-ділових, адміністративно-організаційних, соціально-психологічних і моральних якостей керівника, що має бути метою кожної керівної особи.

Слід зазначити, що до трійки найбільш значущих чинників впливу на стиль управління жінки включили чинник ситуаційно-виробничого характеру, а саме – термін виконання завдання, що пов'язано з їх бажанням вирішення проблем раціональної організації, ефективного використання часу та дисципліни.

При більш детальному дослідженні наступними впливовими чинниками на стиль управління, які відмічені жінками та чоловіками-керівниками, були такі.

Четверте місце представники обох статей віддали такому чиннику, як складність завдання, але чоловіки-керівники й ще поділили з чинником терміну виконання завдання. Це пов'язано з особливостями раціоналізації управління, а саме делегуванням повноважень висококваліфікованим підлеглим, за умов забезпечення їх достатньою інформацією для вирішення цих завдань.

Наступним обраним чинником серед респондентів жінок став стаж роботи підлеглих. За цим чинником спостерігається значна асиметрія поглядів між жінками та чоловіками-керівниками. Можна зробити припущення, що жінки-керівники при оцінці компетенції підлеглих беруть до уваги не тільки стаж роботи, але й рівень знань, широту професійних інтересів, інтелектуальні здібності та здібності до постійного саморозвитку. На думку чоловічої аудиторії, стаж роботи підлеглих є більш важливим для оцінки компетенції підлеглих, з урахуванням якого вони коригують та обирають стиль управління.

Наступним чинником за пріоритетністю для жінок-керівників був вік підлеглих. Отриманий результат ще раз підтверджує, що жінки більше ніж чоловіки враховують чинник віку при виборі та використанні стилю управління персоналом. Це проявляється в тому, що жінки-керівники більше схильні до соціального партнерства, побудови взаємовідносин на принципах співробітництва, врахування індивідуальних психофізіологічних особливостей усього колективу. Участь членів колективу у виконанні завдань стає активною, якщо кожен робітник чітко уявляє власну роль та місце в діяльності організації.

Такий чинник, як творчий рівень завдання посів передостаннє

місце в системі жіночого оцінювання, на відміну від чоловічої аудиторії, яка віддала вказаному чиннику третє місце. Це може бути наслідком того, що жінки не мають впевненості у власному творчому потенціалі, який передбачає оригінальну, продуктивну генерації численних гіпотез вирішення проблем, що породжує несподівані, нетривіальні, креативні рішення.

Найменш впливовим чинником на стиль управління за результатами анкетування серед жінок-керівників є стаж займання керівної посади, серед чоловічої аудиторії, вказаний фактор зовсім не фігурує. Пояснити це явище можна тим, що респонденти вважають творчий підхід і професійні знання, як інтенсивні чинники – більш важливими, ніж екстенсивні, до яких належать практичний досвід роботи.

Щодо чинників впливу на вибір керівником стилю управління персоналом які були самостійно (тобто, як „ваш варіант відповіді”) вказані респондентами, тільки жінки додатково вказали такий чинник, як індивідуально-психологічні особливості керівника та підлеглих. Це ще раз свідчить про те, що жінки-керівники будують та коригують свій стиль управління через площину особистості співробітників.

Узагальнюючи отримані дані, можна зробити висновок, що на вибір і використання певного стилю управління жінок-керівників найбільш впливовими є професіоналізм та особистісні якості підлеглих, а чоловіки-керівники будують цей процес через призму власного професіоналізму.

Необхідно відмітити, що врахування керівниками чинників впливу, які при опитуванні були виявлені як значущі щодо вибору власного стилю управління персоналом, має, безумовно, важливе значення з точки зору підвищення ефективності діяльності підприємства. Врахування гендерних особливостей також може стати стратегічним ресурсом, що дасть змогу гармонізувати інтереси підприємства і окремих працівників, підвищити якість та культуру управлінської діяльності керівників та забезпечити результативність самого процесу управління.

Отримані результати є підґрунтям для подальших досліджень проблеми вибору переважних стилів управління персоналом.

1.Бураканова Г. Стиль руководителя и эффективность управления // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – № 4. – С.113-117.

2.Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. Організація праці менеджера. – К.: Кондор, 2002. – 518 с.

3.Комаров Е. Стиль руководителя: концепции и практика // Управление персоналом. – 2002. – №8 / [http://www. Top-personal.ru](http://www.Top-personal.ru).

4.Сацков Н.Я. Практический менеджмент / <http://enbv.narod.ru>.

5.Шопша О. Соціально-психологічні особливості керівництва театральним колективом // Соціальна психологія. – 2004. – №5 (7). – С.41-148.

Отримано 08.02.2006

УДК 338.48 (075.8)

В.И.ТОРКАТЮК, д-р техн. наук,
Л.А.НОХРИНА, Л.Ф.НИКОЛАЕНКО, кандидаты техн. наук,
И.Л.ПОЛЧАНИНОВА, О.И.ЖИЛИНСКАЯ, Н.И.ИГНАТОВА,
И.В.ЖИНЖИКОВА

Харьковская национальная академия городского хозяйства

МОДЕЛЬ СООТНОШЕНИЯ ТЕМПОВ ЭКСТЕНСИВНОГО И ИНТЕНСИВНОГО РАЗВИТИЯ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ ПРИ СТОХАСТИЧЕСКИХ КОЛЕБАНИЯХ ПОТОКОВ ТУРИСТОВ

Предлагается агрегированная модель, позволяющая проводить оценки эффективности и сравнивать различные пути развития туристской отрасли с учетом конкретных условий, что связано с расчетом стоимости турпродукта и заключается в анализе сегментов туристского рынка и количества туристов (потоков туристов), что дает основание для выявления оптимальной прибыли путем варьирования этими показателями.

Актуальность данной работы обусловлена тем, что при обсуждении путей развития туристской отрасли Украины сталкиваются различные точки зрения – от расширения туристской деятельности за счет освоения новых туристских объектов на основе прежнего уровня обслуживания до предельно возможной концентрации ресурсов, интенсификации туристских услуг (типа комплексного туристского обслуживания, зеленого туризма, экологического туризма, делового туризма и т.д.).

Имеющиеся в этом направлении исследования, результаты которых изложены в работах [1-3], освещают отдельные аспекты этой проблемы, что не дает возможности эффективного анализа экстенсивного и интенсивного развития туристской отрасли.

В связи с этим целью настоящей работы является разработка научно-обоснованных рекомендаций по осуществлению моделирования соотношения темпов экстенсивного и интенсивного развития туристской отрасли при стохастических колебаниях потоков туристов.

1. Процесс расширенного воспроизводства в туристской отрасли обладает рядом особенностей, которые необходимо учитывать при моделировании. Наиболее существенные из них:

- ограниченность объектов туристской привлекательности;
- большое влияние погодных условий на осуществление туристской деятельности, что вносит в них элемент случайности;